



Compte-rendu du CTEP du 10 juin

Premier sujet : le COP contrat d'objectifs et de performance

Le COP contrat d'objectifs et de performance doit décrire les ambitions de Météo-France pour 5 ans.

Une évolution positive du texte ces derniers mois

Le directeur de la stratégie a été chargé de se tenir à disposition des représentants des personnels tout au long du processus de concertation autour de la rédaction de ce contrat d'objectifs.

Assez critique sur la première ébauche, au vu de l'évolution du projet, la CFDT estime que l'on peut se satisfaire des ambitions qui y sont affichées et ont bien évolué lors des échanges.

Les dernières modifications

On peut néanmoins être inquiet de la manière dont certaines actions seront menées, il n'y a aucun engagement sur les moyens. Ainsi, la CFDT-Météo a regretté la modification qui a consisté à remplacer *devra* par *pourra* dans « *La non-réalisation des hypothèses de stabilité des effectifs et du budget pourra conduire à ajuster le contrat et l'ambition qu'il décrit* ».

Dans cette dernière version, ont été ajoutés un bilan du COP précédent et une nouvelle partie (la n°5) qui fait référence aux [Objectifs de Développement Durable](#), et la façon dont Météo-France contribue à leur réalisation.

La CFDT-Météo a obtenu gain de cause sur certaines de ses propositions, pas sur toutes !

Trois amendements sur cette version du COP ont été demandés par la CFDT et refusés.

Il s'agissait d'évoquer l'Education Nationale comme partenaire pour la pédagogie, d'obtenir un référencement sur Wikipedia et surtout de mentionner les « référents territoriaux » comme possibles intervenants (par exemple sur la mission de sensibilisation sur le changement climatique).

Nous regrettons ces refus. Bien entendu.

Néanmoins, précédemment, nous avons réussi à passer d'autres amendements : pour mettre en avant et souligner l'utilité socio-économique de Météo-France (cf. [rapport de France Stratégie](#)), ainsi que l'expertise détenue par les prévisionnistes de Météo-France.

Ainsi, nous avons demandé à remplacer le terme Météoconseils par « *prévisionnistes experts de leur territoire, bénéficiant des meilleures connaissances des phénomènes climato-météorologiques* », ce qui a été accepté.

Dans le même esprit, nous avons fait ajouter à « *Météo-France conservera une organisation et une infrastructure technique opérationnelle robuste* » la mention surlignée ici : « *Météo-France conservera une organisation reposant sur des ressources humaines pleinement qualifiées et une infrastructure technique opérationnelle robuste.* » C'est mieux !

On ne peut tout écrire en 25 pages et à ce titre, **la CFDT-Météo a demandé et obtenu qu'un « projet social » soit établi dans le détail pour cette fin d'année 2021** et qu'il fasse l'objet d'un suivi annuel. Cela nous laisse quelques mois de négociation pour établir un programme de référence « *en interne sur les sujets autour de la qualité de vie au travail, y compris sur l'utilisation de la masse salariale autorisée* », qui sera adossé au COP.

Cela faisait clairement partie de nos revendications depuis des années.

Les indicateurs sont apparus récemment

La CFDT-Météo regrette que l'annexe « indicateurs » n'ait pas été disponible plus tôt ; l'expérience montre que ces indicateurs et l'atteinte ou non de leur cible vont être cruciaux pour juger ou non de

la réussite du COP . Et nous avons souligné durant ce CTEP qu'il manquait de nombreux éléments sur leur mode de calcul, et pour beaucoup leur état en 2021.

La version finale de ce nouveau COP sera présentée au Conseil d'Administration du 25 juin, et in fine, avant 2022, la ministre de tutelle (B. Pompili, ministre de la transition écologique) le signera.

Le cas du centre de Briançon

Les collègues du centre font part de surcharges de travail et de mal-être. Ils demandent des effectifs supplémentaires, soutenus par une présentation intersyndicale (FO-CGT-Solidaires).

Une incompréhension majeure porte en effet sur les effectifs retenus pour ce centre, les uns se référant au rapport montagne, les autres (la direction générale) se référant au « TROED ». La p-dg explique que « *certainement, on n'a pas la même lecture du rapport montagne* ».

Chacun reconnaît la nécessité de 2 ETP pour les activités de productions « Services » et de 4 ETP par groupe de massifs montagneux. La taille inhabituelle du groupe (9 massifs) dépasse la capacité de charges absorbables en une vacation. A 7 ou 8 massifs, ce sera aussi très compliqué.

Aussi, un point d'accord est la nécessité de 2 vacations pour assurer la nivologie l'hiver, mais pour autant, les effectifs restent ceux inscrits au TROED, soit 4 + 2. Il est retenu le principe d'une concertation autour de l'organisation des tâches relevant de la division Services (hors nivologie).

Deux incertitudes supplémentaires planent sur le centre de Briançon : le nouveau produit 4S (4S comme 4 saisons) pourrait entraîner des charges de travail inattendues (à ce stade, le DG-adjoint écarte l'idée d'en reculer la date de déploiement) et les effectifs du TROED, déjà considérés insuffisants, ne seront peut-être pas au rendez-vous : il faut des nouvelles arrivées.

La p-dg n'exclut pas des affectations de sorties d'école sur le principe, mais ce sera « plutôt non » pour cette année... La situation, critique, reste donc à suivre.

Le cas du diagnostic organisationnel concernant DPrévi/Aéro

Les 160 collègues (125 en CRA) travaillant à l'aéro ont été invités avec 72 heures de préavis à la présentation de l'intervention d'un [cabinet privé](#) qui va mener son enquête afin *de co-construire avec vous des pistes d'améliorations du fonctionnement collectif des activités aéronautiques de l'établissement, notamment suite au rattachement des CRA à la DSM, à la réorganisation DSO-DIR et à la complexité croissante de la réglementation aéronautique*. Cette enquête sera un travail collaboratif autour d'enjeux partagés de votre collectif de travail.

Le SG explique que ce travail sera axé autour de problématiques H&S, en faveur des conditions de travail des agents, tout en allant (aussi) voir la DGAC, le contrôle aérien. Le SG a mis en avant des "difficultés évoquées" par des collègues. Où, quand, comment, et pourquoi, il ne l'a pas précisé.

La CFDT a insisté sur la maladresse qui a consisté à siffler les agents afin qu'ils viennent en réunion de présentation (3 jours de délai de prévenance). Le SG a entendu cette remarque. Il a toutefois précisé que plus de 70 personnes avaient répondu présentes.

Le cas de Saint Pierre-et-Miquelon

Le directeur général adjoint (DSR/D) explique être au fait de la situation tendue en terme d'effectifs dans ce centre d'Outre-Mer. Selon lui, il s'agit d'un « *concours de circonstance* » assez malheureux puisqu'en partie lié à un décès, mais aussi lié à demandes de congés simultanées. Des solutions temporaires ont été trouvées en faisant appel à des agents retraités, par contrat.

Des départs (demandes de mutation) sont à l'étude et peu d'arrivées sont prévues (pas de candidat). Il sera fait appel à VMR et d'autres solutions de recrutement seront recherchées.